

การศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับความต้องการ ของบุคลากรในการออกนอกระบบของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สุมาลี จันทร์ชลอ¹

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยแวดล้อมในสถาบัน (2) ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบของมหาวิทยาลัย และการตัดสินใจออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการจำนวน 283 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ซึ่งมีค่าเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.74 ถึง 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/pc+

ผลการวิจัยด้านปัจจัยแวดล้อมพบว่า ข้าราชการหญิงมีความพอใจระบบบริหารมากกว่า ข้าราชการชาย ข้าราชการต่างคณะกันมีความพอใจด้านระบบบริหาร ขวัญและกำลังใจ งบประมาณ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกัน ข้าราชการชาย/หญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความรับผิดชอบไม่ต่างกัน ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า

ด้านความต้องการและการตัดสินใจ ข้าราชการสาย ก ข และ ค มีระดับการตัดสินใจออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีตำแหน่งบริหารมีระดับการตัดสินใจสูงกว่า ค่าเฉลี่ยรวมของการตัดสินใจอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X}=2.87$) สมการที่สร้างสามารถพยากรณ์การตัดสินใจได้ร้อยละ 37 การตัดสินใจออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับรูปแบบของมหาวิทยาลัยใหม่ ($r=0.58$) ความพอใจด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับระบบบริหาร ขวัญและกำลังใจ ค่าตอบแทนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความรับผิดชอบ (r ตั้งแต่ 0.42 ถึง 0.53)

¹ อาจารย์ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

A Study of Environmental Factors Relate to Willingness of KMITT Personnel to Become University Officers

Sumalee Chanchalor ¹

King Mongkut's University of Technology Thonburi

Abstract

The present research focused on the change of status of KMITT. It aimed to study (1) environmental factors in the institute, (2) the desire of new university model and willingness of KMITT personnel to become university officer, (3) relationship among selected factors and their impact on the decision of the officers.

The sample consisted of 283 government officers of KMITT. The data were collected by questionnaire. The reliability of each aspect was between 0.74 to 0.85. The data were analyzed by using SPSS/pc+

The finding on environment factors were that women had more mean score of willingness on administration than men. Those from various faculties had different willingness on aspects of administration, morale, budget payment and benefit. There were no differences significantly on mean of achievement motivation and sense of responsibility between men and women. Officers under the age of 34 years had more mean score of achievement motivation than those above.

There was no difference significantly on aspects of willingness of KMITT personnel to become university officer. However, those with administrative positions had higher mean of decision to be out of the government system than those without administrative position. As the whole, it fell under uncertain category ($\bar{X} = 2.87$).

Correlation between decision of the officers and the desire of new university model was positive ($r = 0.58$) Some various predict factors which had significant positive correlation were between .42 to .53

The predict equation could explain the decision 37 percents.

¹Lecturer at School of Industrial Education

ความสำคัญของปัญหาที่ทำการวิจัย

ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา คือการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและเพื่อรับใช้สังคม เป้าหมายดังกล่าวที่เกิดขึ้นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ มีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีการบริหารงานที่คล่องตัว เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมข่าวสารไร้พรมแดน (globalization) มีการแข่งขันมากขึ้น การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว ยืดหยุ่นมากขึ้น มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความก้าวหน้า แต่ในภาวะที่เป็นจริงสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษายังถูกกำกับโดยระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของรัฐ ซึ่งในบางครั้งเป็นอุปสรรคทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่ก่อตั้งใหม่ ซึ่งแหล่งเงินสนับสนุนยังไม่เพียงพอ และบรรยากาศขององค์กรยังไม่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มที่ จากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544:14) ได้กล่าวถึงจุดอ่อนที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุง ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอนาคตได้แก่

1. การได้มาซึ่งผู้บริหาร การบริหารมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นชุมชนทางวิชาการขนาดใหญ่ สมาชิกในองค์กรมีคุณวุฒิแตกต่างกันมาก แต่ระบบการได้มาซึ่งผู้บริหารยังมีได้เอื้อให้ได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในระดับสากล เนื่องจากเป็นระบบเลือกตั้งที่ต้องมีการแข่งขัน เป็นผลให้การบริหารงานต้องขึ้นอยู่กับกลุ่มฐานเสียงที่ให้การสนับสนุนมากกว่าเหตุผลอื่นๆ
2. สถาบันอุดมศึกษายังไม่พร้อมที่จะพัฒนาคนให้มีคุณสมบัติเข้าสู่โลกยุคใหม่ และการจัดการก็ยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น เนื่องจากขาดการพัฒนา
3. การขาดแคลนอาจารย์ เนื่องจากระบบราชการที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้คนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถและศักยภาพทางวิชาการสูงไม่ประสงค์จะเข้ามาเป็นอาจารย์

ปัญหาดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยไปสู่ความคล่องตัวและความเป็นเลิศทางวิชาการ ความพยายามที่จะให้อิสระในการบริหารงานแก่มหาวิทยาลัยของรัฐชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้นในสมัยนายกรัฐมนตรีนายอานันท์ ปันยารชุน โดยคณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการให้มหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการ สภามหาวิทยาลัย 16 แห่ง จาก 19 แห่ง ส่งร่างพระราชบัญญัติการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเสนอต่อรัฐบาลเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีอิสระและคล่องตัวในการดำเนินงาน รวมทั้งร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องอีกจำนวน 2 ฉบับ

ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวยังไม่ทันได้ผ่านการพิจารณาจนถึงที่สุด สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้หมดวาระลง ทำให้ร่างพระราชบัญญัติทั้งหมดต้องตกไป

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่มีความพร้อมในหลายประการ มีความสนใจที่จะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและได้มีการวางแผนและเคลื่อนไหวมาโดยตลอด ในที่สุดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้ร่างพระราชบัญญัติเพื่อทำให้สถาบันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ เสนอต่อคณะรัฐมนตรีและต่อรัฐสภา

วันที่ 6 มีนาคม 2541

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

นับได้ว่าสถาบันเท

มีความพยายามที่จะปรับเป

กำกับรัฐอย่างจริงจัง จะเห็น

ประชาสัมพันธ์ การให้สัมภา

และชี้แจงกับมวลชนทั้งคน

ในการที่จะช่วยกันดำเนิน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพร

และประสิทธิผล

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรในการออกนอกระบบ โดยศึกษาจากบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ก่อนการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ สาย ก ข และ ค ของทุกหน่วยงานในสถาบันจำนวน 899 คน ไม่รวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
2. ตัวแปรที่ศึกษาด้านปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ สถานภาพส่วนตัว ความพึงพอใจในสภาพปัจจุบัน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความรับผิดชอบของบุคลากร ตัวแปรด้านความต้องการเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและการตัดสินใจออกเป็นพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive method) โดยสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดชนิดต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นข้าราชการทุกหน่วยงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ก่อนการปรับเปลี่ยนระบบไม่รวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 899 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มข้าราชการสาย ก สาย ข และ สาย ค จากทุกหน่วยงานในสถาบัน ด้วยวิธีการอย่างง่าย โดยยึดเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน (Yamane, 1973.) เมื่อทราบประชากรแน่นอน (finite population) และกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดให้ = 0.05

= 277 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่นำมาศึกษาในครั้งนี้

ประเภท	ประชากร (พศ.2540)	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการสาย ก	1,620	1,174
ข้าราชการสาย ข	145	50
ข้าราชการสาย ค	293	91
รวม	899	283

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรต่างๆ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบ ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับงานซึ่งใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งใช้วัดความรับผิดชอบและความต้องการรูปแบบของมหาวิทยาลัยใหม่ เพื่อประกอบการตัดสินใจออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการกำหนดรูปแบบมหาวิทยาลัยใหม่จากร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย และการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับร่าง พ.ร.บ. ตอนสุดท้ายให้สรุปว่าผู้ตอบมีความต้องการเพียงใดในการปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คำถามที่ร่างเสร็จนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับ และด้านการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ของเครื่องมือ และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถาบันเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไขข้อความที่เป็นปัญหา ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง แบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตั้งแต่ 0.76 ถึง 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยและผู้ช่วยประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ นิยามศัพท์ วิธีการใช้เครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ผู้ช่วยทดลองใช้เครื่องมือทุกชนิด ก่อนนำไปใช้
2. วางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกตามภาควิชาของแต่ละคณะ และมอบหมายผู้ช่วยวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดหมายเพื่อรับแบบสอบถามคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้อาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/pc+ (Statistical Package for the Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการ 6 ด้าน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนหลายทาง (MANOVA)
2. วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับคุณลักษณะของข้าราชการ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความรับผิดชอบ โดยใช้การทดสอบความแปรปรวน (ANOVA)
3. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้มีตำแหน่งบริหารและผู้ไม่มีตำแหน่งผู้บริหาร โดยการใช้ทดสอบค่าที (T-Test)
4. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมในสถาบัน พบว่า

1. ด้านความพอใจ ศึกษาความพอใจ 6 ด้าน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายทาง (MANOVA) เมื่อจำแนกข้าราชการตามคณะหรือหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 วิธีการทดสอบความแปรปรวนหลายทางความพึงพอใจของข้าราชการจำแนกตามสังกัด

วิธีทดสอบ	ค่า	ประมาณค่า F	นัยสำคัญของ F
ฟิลโลส (Pillais)	0.3608	1.9053	0.000
โฮเทลลิงส์ (Hotellings)	0.4032	1.9513	0.000
วิลคส์ (Wilks)	0.6831	1.9336	0.000
รอยส์ (Roys)	0.1488		

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบความแปรปรวนหลายทาง ความพึงพอใจของข้าราชการ ทั้ง 6 ด้าน พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทุกวิธีการที่ทดสอบ แสดงว่าอย่างน้อยมีตัวแปรด้านหนึ่งที่ข้าราชการต่างสังกัดมีความพอใจต่างกัน ผลการทดสอบนี้เป็นการทดสอบโดยรวม ผลการทดสอบความพึงพอใจแต่ละด้าน มีดังนี้

ตารางที่ 2 การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจ 6 ด้านของข้าราชการจำแนกตามสังกัด

ความพึงพอใจ	Hypoth. MS	Error MS	ค่า F	นัยสำคัญของ F
ด้านโครงสร้าง	8.01615	7.28041	1.10106	0.362
ด้านระบบบริหาร	47.97955	15.67893	3.06013**	0.002
ด้านขวัญกำลังใจ	89.72056	33.78009	2.65602**	0.006
ด้านความสัมพันธ์	30.33497	22.08507	1.37355	0.200
ด้านงบประมาณ	68.50056	18.32225	3.73866**	0.000
ด้านค่าตอบแทน	28.48797	13.82427	2.06072*	0.033

จากตารางที่ 2 เมื่อจำแนกตามสังกัด พบว่าข้าราชการต่างสังกัด มีความพึงพอใจระบบบริหาร มีขวัญและกำลังใจ พอใจในงบประมาณ และค่าตอบแทนแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบรายคู่เฉพาะด้านที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของ LSD พบว่าข้าราชการคณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ และสถาปัตยกรรมศาสตร์พอใจด้านระบบบริหารและพอใจด้านขวัญกำลังใจน้อยกว่าทุกคณะ ข้าราชการคณะพลังงานและวัสดุพอใจด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งทุนมากกว่าทุกคณะ ข้าราชการคณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ และสถาปัตยกรรมศาสตร์พอใจด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับในขณะนั้นน้อยกว่า

ข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ และคณะพลังงานและวัสดุ นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการคณะวิศวกรรมศาสตร์พอใจด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับน้อยกว่าข้าราชการคณะวิทยาศาสตร์และคณะพลังงานและวัสดุ

เมื่อจำแนกข้าราชการตามสายงานพบว่า ข้าราชการสาย ข พอใจโครงสร้างองค์กรและงบประมาณมากกว่าข้าราชการสาย ก

เมื่อจำแนกข้าราชการตามเงินเดือนที่ได้รับพบว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,300 บาท พอใจด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบบริหาร ด้านขวัญและกำลังใจและด้านค่าตอบแทนมากกว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือน 6,300-12,999 บาท และพอใจระบบบริหารมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

เมื่อจำแนกข้าราชการตามเพศพบว่า ข้าราชการหญิงพอใจระบบบริหารมากกว่าข้าราชการชาย

2. ด้านคุณลักษณะของข้าราชการ ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความรับผิดชอบในงาน ซึ่งประเมินโดยตัวข้าราชการเอง

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายทางเมื่อจำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีไม่ว่าชายหรือหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความรับผิดชอบไม่ต่างกัน

การศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการการจำแนกตามอายุด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป แต่คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบนั้น ความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าบุคลากรไม่ว่าจะมีอายุมากหรือน้อย มีความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

การศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรจำแนกตามสายงานราชการ สาย ก ข และ ค โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบรายคู่พบว่า ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 2 ด้าน ผลการทดสอบรายคู่พบว่า ข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความรับผิดชอบน้อยกว่าข้าราชการสาย ก และสาย ข แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความรับผิดชอบของข้าราชการสาย ก และ ข ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะทั้ง 2 อยู่ในระดับมาก

การศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรจำแนกตามเงินเดือน โดยแบ่งกลุ่มเงินเดือนเป็น 4 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติและการทดสอบค่าเอฟ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการจำแนกตามเงินเดือน

ตัวแปร	\bar{X}	SD	F-Test	การทดสอบรายคู่
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			3.341*	
ต่ำกว่า 6,300 บาท	36.68	5.13		2 > 4
6,300-12,999 บาท	38.77	4.14		
13,000-20,000 บาท	37.32	4.21		
มากกว่า 20,000 ขึ้นไป	36.78	6.51		

จากตารางที่ 3 ผล
ไม่สัมฤทธิ์และความรับผิดชอบ
6,300-12,999 บาท มีแรงจูง
ผลการวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบ

3. การศึกษาความ
จำแนกตามสายราชการโดย
และมีความต้องการเกี่ยวกั
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใน
และการตัดสินใจของบุคคลาก

ตารางที่ 5 ค่าสถิติของตัวแปรในสมการถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการตัดสินใจของบุคลากร

ตัวแปร	B	SE b	Beta	T
ความพอใจโครงสร้างองค์กรเดิม (x_1)	0.066327	0.030059	0.134633	2.207*
ความพอใจระบบบริหาร (x_2)	-0.011424	0.021073	-0.035023	-0.542
ขวัญและกำลังใจ (x_3)	-0.017682	0.015101	-0.078965	-1.171
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (x_4)	0.028586	0.017511	0.101287	1.632
งบประมาณที่ได้รับ (x_5)	0.025328	0.016120	0.084841	1.571
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x_6)	-0.040222	0.020989	-0.114231	-1.916*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (x_7)	0.003625	0.016211	0.012990	0.224
ความรับผิดชอบ (x_8)	0.005347	0.008694	0.033352	0.615
ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบของมหาวิทยาลัยใหม่ (x_9)	0.041499	0.003822	0.543889	10.859**
ค่าคงที่	-1.714753	0.677387		-2.531

 $R^2 = 0.369, F = 17.736^{**}$

จากตารางที่ 5 พบว่า การตัดสินใจออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยใช้ตัวแปร 9 ตัว ร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญประมาณร้อยละ 37 เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรพบว่ารูปแบบของมหาวิทยาลัยใหม่และความพอใจในโครงสร้างองค์กรเดิมเป็นตัวแปรที่ทำนายการตัดสินใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกกับการตัดสินใจในการออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 54 และ 13 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเป็นตัวแปรที่ทำนายการตัดสินใจได้อย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน แต่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบกับการตัดสินใจ สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 11 ตัวแปรอื่นๆ อธิบายตัวแปรตามได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้นและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากตารางข้อมูลสามารถเขียนเป็นสมการทำนายการตัดสินใจในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + b_6 x_6 + b_7 x_7 + b_8 x_8 + b_9 x_9$$

$$= 1.71 + 0.07x_1 - 0.01x_2 - 0.02x_3 + 0.03x_4 + 0.03x_5 - 0.04x_6 + 0.00x_7 + 0.01x_8 + 0.04x_9$$

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจ 6 ด้าน คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบของมหาวิทยาลัยและการตัดสินใจของข้าราชการพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญและมีค่ามากที่สุด ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบของมหาวิทยาลัย ($r=0.58$) รองลงไป ได้แก่ ความพอใจในโครงสร้างองค์กรเดิม ($r=0.45$) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ มีระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในโครงสร้างองค์กรเดิมกับระบบบริหาร ขวัญและกำลังใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r=0.53, 0.44, 0.46$ และ 0.40 ตามลำดับ) ความพอใจในระบบบริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r=0.53, 0.42$ และ 0.46 ตามลำดับ) ขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเท่ากับความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ($r=0.52$) ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r=0.44$) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นมีเพียงเล็กน้อย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการต่างคณะกันมีความพึงพอใจแต่ละด้านแตกต่างกัน ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพอใจด้านโครงสร้างองค์กร ระบบบริหาร ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งค่าตอบแทนแตกต่างกัน ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความรับผิดชอบในระดับมาก

ในภาพรวมข้าราชการมีความไม่แน่ใจในการตัดสินใจออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกกับการตัดสินใจได้แก่ ความพอใจในโครงสร้างองค์กร และความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบของมหาวิทยาลัยใหม่ ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางลบกับการตัดสินใจ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายการตัดสินใจได้อย่างมีนัยสำคัญ ในสมการทำนายโดยตัวแปรทั้งหมดสามารถทำนายการตัดสินใจได้ร้อยละ 37

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพอใจด้านโครงสร้างองค์กรระบบบริหาร ขวัญและกำลังใจ และค่าตอบแทนแตกต่างกัน รายได้ ค่าจ้าง เงินเดือน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Smith and others, 1969. Gilmer, 1967. และ Lock, 1976.) ซึ่งเฮร์เซเบิร์ก (Herzeberg, 1974.) ถือว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจูงใจที่จะส่งเสริมให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในงาน โดยทั่วไปผู้ที่ได้เงินเดือนน้อยจะมีความพอใจน้อยกว่าผู้ที่เงินเดือนมาก การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าวเป็นบางส่วน ข้อค้นพบนี้คล้ายกับจะไม่สอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจที่กล่าว ซึ่งที่จริงอาจเป็นเพราะมีปัจจัยแวดล้อมอื่นที่มีอิทธิพลแตกต่างกันไปด้วยเนื่องจากเงินเดือนหรือรายได้ไม่ใช่องค์ประกอบเดียวที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ (Schultz, 1982.) ถ้าข้าราชการกลุ่มนี้ทำงานนานขึ้น อายุมากขึ้นโดยได้รับเงินเดือนน้อยๆ ความพอใจอาจลดลง

ด้านคุณลักษณะ การศึกษาพบว่าข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความรับผิดชอบในระดับมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีและเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเร็วขึ้น

ในภาพรวมข้าราชการมีความไม่แน่ใจในการตัดสินใจที่จะออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X} = 2.86$) ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่แน่ใจและไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับ นอกจากนี้จากความเห็นของข้าราชการที่เสนอแนะเพิ่มเติมพบว่ามีคำถามในเรื่องความยุติธรรม ความโปร่งใสตามหลักประชาธิปไตยของคณะกรรมการดำเนินการ ไม่แน่ใจเรื่องความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่จะได้รับรวมทั้งหลักประกันที่แน่นอน ไม่แน่ใจในเรื่องรายได้

ที่มหาวิทยาลัยจะหามาได้ รวมทั้งไม่แน่ใจในขณะผู้บริหารว่ามีความจริงใจที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากน้อยเพียงใด และบางคนไม่ต้องการให้ค่าใช้จ่ายเป็นภาระแก่นักศึกษา รวมทั้งยังมองรูปแบบของมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจนในประเด็นเกี่ยวกับความยุติธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงานนั้น จากความเห็นดังกล่าว ฝ่ายบริหารควรจะได้ดำเนินการที่เป็นรูปธรรม เช่น กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน ยุติธรรม และทำความเข้าใจให้ฝ่ายปฏิบัติรับรู้เกณฑ์นี้เพื่อบุคลากรจะมีความมั่นใจและไม่เกิดปัญหาต่อไป ข้าราชการที่มีตำแหน่งบริหารมีการตัดสินใจออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากกว่าผู้ไม่มีตำแหน่งบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้มีตำแหน่งบริหารมีความเข้าใจและมองเห็นรูปแบบของมหาวิทยาลัยชัดเจนกว่าข้าราชการทั่วไป แสดงว่าบุคลากรยังมีความไม่รู้และไม่ยอมรับเกี่ยวกับรูปแบบที่ของมหาวิทยาลัยใหม่มากนัก จากการสัมภาษณ์ ดร.วิจิตรศรีสอ้าน (2540) ได้เสนอแนะว่า สิ่งที่คุณดำเนินการหรือฝ่ายบริหารควรต้องรีบดำเนินการ คือการทำความเข้าใจและชี้แจงให้บุคลากรได้เข้าใจมากขึ้น และควรมีเป้าหมายในการกำหนดเวลาให้การบริหารงานแบบ 2 ระบบในสถานศึกษาเดียวกัน คือการมีทั้งข้าราชการและพนักงานในแห่งเดียวกันได้เป็นการบริหารแบบเดียวกันโดยไม่ใช้เวลานานเกินไป

การสร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจ สมการที่ใช้ทำนายการตัดสินใจในการศึกษานี้ ในภาพรวมของข้าราชการทั้งหมดสามารถทำนายได้ร้อยละ 37 จำนวนร้อยละที่สามารถทำนายได้เป็นค่าที่มากพอที่จะใช้ในการทำนายแม้จะไม่สูงมากนัก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบมหาวิทยาลัยใหม่และไม่เข้าใจเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับ ทำให้การตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวแปรตามอยู่ในระดับไม่แน่ใจและค่าทำนายได้ไม่สูงมากนัก จากการศึกษาพบว่าตัวแปรทำนายที่สำคัญและมีความสัมพันธ์สูงกับการตัดสินใจ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบของมหาวิทยาลัย ถ้ารูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับมีความชัดเจนและตรงกับความต้องการของบุคลากรและบุคลากรมีความเชื่อมั่น การตัดสินใจจะมีความแน่นอนและบ่งบอกทิศทางได้มากกว่านี้ ดังนั้นฝ่ายดำเนินการจึงควรสร้างระบบที่ชัดเจนและทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้ให้มากขึ้นเพื่อการดำเนินการจะได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสภาวิจัยการศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

1. คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2539, *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8. (พ.ศ.2540-2544)*. กรุงเทพฯ อรรถพลการพิมพ์.
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2541, *พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. กรุงเทพมหานคร.

วารสารวิจัยและพัฒน

3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
2540). นครราชสีมา.

4. สถาบันเทคโนโลยีพระจ
พระจอมเกล้าธนบุรี พ.